

коналюється.

Культуру підприємства можна вважати слабкою в наступних випадках:

- \* Відсутнє ясне уявлення про систему цінностей і засобах досягнення цілей;

- \* Відсутні стратегічні цілі;

- \* Відсутні тактичні цілі (в результаті виникають протиріччя);

- \* Окремі частини організації не можуть дійти згоди, існують різні точки зору;

- \* Керівники нічого не роблять для розвитку спільного розуміння цінностей, загальних переконань.

## **УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Хамходера О.О.*

*Науковий керівник – Браташ М.А., ст. викладач*

Висока динаміка сучасного економічного простору вимагає від суб'єктів господарювання розвитку такої ключової компетенції, як здатність ефективно та швидко реагувати на зміни. Формування зазначеної компетенції на підприємстві можливе за умови приділення достатньої уваги управлінню організаційними змінами, які передбачають трансформацію підприємства в цілому, або його окремих підсистем з поточного у бажаний стан, що більше відповідає вимогам зовнішнього середовища: потребам споживачів та суспільства в цілому. Отже, управління організаційними змінами як напрям сучасного менеджменту виступає найважливішою умовою розвитку для суб'єктів господарювання. Використання ефективних інструментів управління організаційними змінами дає можливість не лише підвищити адаптивність підприємства до зовнішнього середовища, але і реалізовувати концепцію постійного вдосконалювання його внутрішнього середовища.

У таких умовах організаційні зміни у цілому розглядаються як новий напрям економічної теорії та практики, інструмент розвитку і реорганізації господарських систем, ефективний засіб трансформації, адаптації та підвищення конкурентоспроможності підприємств, досягнення довгострокової конкурентної переваги і лідерства на галузевому ринку. Можна стверджувати, що саме конкуренція систем управління організаційними змінами здатна забезпечити загальний успіх діяльності та сталий розвиток підприємства. Тому проблема оцінки й вибору якості організаційних рішень перебуває у центрі уваги як вітчизняних, так і зарубіжних учених.

Як правило, організаційні зміни виникають під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. Тому можна стверджувати, що фактори впливу як для організаційних, так і для організаційно-економічних змін є однаковими. Зовнішні пов'язані зі специфікою середовища, в якому функціонує організація, а конкретніше – зі змінами, що виникають у складових цього середовища [1]:

- в економічній ситуації; в технологічній складовій;
- в державному регулюванні; в соціально-культурних компонентах;
- в міжнародних аспектах;
- конкуренти;
- постачальники; споживачі тощо.

Більшість цих факторів здійснюють поверхневий вплив на організацію і не призводять до суттєвих змін в організації, але останні, такі як конкуренти, постачальники, споживачі є основним важелем щодо впровадження процесу змін в організації. Щодо внутрішніх факторів, то варто виділити мету, цілі, завдання, ресурси, технології та структуру організації.

Отже, необхідність змін в організаціях рано чи пізно виникає незалежно від того, якої ідеології дотримується організація. Однак від того, як будуть здійснюватися ці зміни в організаціях, як керуюча підсистема управлятиме змінами керованої підсистеми, залежить ефективність її функціонування.

Ефективне управління змінами на підприємстві є доволі складним, проте важливим елементом управління організацією.

Будь-які зміни супроводжуються факторами, що негативно або сприятливо впливають на їх проведення. З погляду організаційних змін основним фактором є людські інтереси та амбіції, а з погляду організаційно-економічних змін можна розглядати усі фактори, що стосуються зменшення витрат, пов'язаних з виробництвом продукції, та факторів, що збільшують прибуток підприємства[2].

Отже, сьогодні існування підприємства не можливе без впровадження на ньому змін, що забезпечуватимуть довготривалий та стабільний розвиток організації загалом. Розвиток технологічного прогресу лише спонукає підприємства до впровадження нових технологій та методів управління підприємством. У процесі трансформації економік країн відбуваються різні кризові явища, подолати які не можливо без внесення певних коректив у діяльність будь-якого підприємства.

1. Бауліна Т. В. Управління процесом організаційних змін підприємств в умовах перехідної економіки : автореф. дис. канд. екон. наук : спец. 08.06.01 – Економіка та управління підприємствами / Т. В. Бауліна. – Київ, 2004. – 20 с.

2. Олексів І. Б. Теоретичні засади здійснення організаційно-економічних змін на підприємстві / І. Б. Олексів, Т. Ю. Лісович // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – Львів, 2013. – № 769. – С. 77-82.

## **ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ ОРГАНІЗАЦІЇ**

***Гребельник О.К.***

*Науковий керівник – Бельська Т.В., канд. держ. упр., доцент*

У сучасному світі організація стала невід’ємною складовою, цілісною ланкою систем та взаємозв’язків, яку можна розглядати, як структуру у менеджменті, так і повноцінне органічне створіння. Як будь-яка «жива істота» не може існувати без певного, логічного порядку розвитку та занепаду, так і організація має певний життєвий цикл. Організації мають певні часові відрізки життєвого циклу, які передбачають зміни. Застосовуючи поняття життєвого циклу, можна побачити, що є чіткі етапи, якими проходить організація. Життєвий цикл організації – це, насамперед, передбачувані зміни з певною послідовністю станів протягом часу. Переходи від одного етапу до іншого є передбачуваними, а не випадковими.

Життєвий цикл організації використовується для пояснень того, як вона проходить через етапи народження чи формування, зростання, зрілості та спаду. Життєвий цикл, на нашу думку, наступні етапи: підприємництва, колективності, формалізації, створення структури та занепаду.

На етапі виникнення потрібно визначити стратегію конкурентної боротьби. Можливо це буде жорстока силова політика, чи помірна політика, яка дозволить фірмі пристосуватися до середовища ринку.

Наступний етап підприємництва характеризується відсутністю чітких цілей і задач, але наявністю високого творчого потенціалу. Для успішного переходу на інший етап необхідно залучення додаткових ресурсів.

На наступному етапі ми вже можемо сформувати місію організації, визначити рівень обов’язків в ній. На наступному етапі формуються стиль керівництва, основні правила прийняття рішень та виконання їх.

Передостанній етап – один з найцікавіших. Саме в цей момент відбувається розширення виробництва продукції, розширення ринку збуту. Організація отримує нові рівні, має можливість створення філіалів та інше. Головне для керівництва – сформувати чіткий план для подальшого розвитку.

Останнім етапом життєвого циклу організації є занепад. Для цього можуть бути найрізноманітніші причини – криза, неправильне кері-